

## Paralelisme Prinsip Tauhid dengan Manajemen Kinerja Pegawai Perkebunan Kelapa Sawit PTPN IV Kabupaten Asahan

Mufti Fahrizal Harahap

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Mandailing Natal

e-mail: [muftifahrizalharahap@stain-madina.ac.id](mailto:muftifahrizalharahap@stain-madina.ac.id)

***Abstract.** The focus of the problem in this article is to explore the parallelism of the Principle of Monotheism with Employee Performance Management in Oil Palm Plantations in Kab. Sharpen. This research uses a qualitative approach which is classified as field research, which produces descriptive data, namely a method that seeks to find and present data from the object to be studied. Methods of data collection using interviews, observation and documents. The research results obtained are; First, the influence of the principle of monotheism in the lives of employees can be seen in their attitudes and behavior which are based on a belief, namely having a leadership spirit, clean morals, respecting time, being responsible and productivity oriented. Second, the Principle of Tawhid is important in improving PTPN IV Ashan's employee performance management, there are several factors that influence work enthusiasm including religion, motivation, achievement assessment and coaching. The principle of Tawhid always takes a position and plays a positive, dynamic and creative role in advancing employee performance.*

***Keywords:** Principle of Tauhid, Work Management, Oil Palm Planation*

***Abstrak.** Fokus masalah dalam tulisan ialah menelusuri Paralelisme Prinsip Tauhid dengan Manajemen Kinerja Pegawai pada Perkebunan Kelapa Sawit Kab. Asahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digolongkan kepada penelitian lapangan (*field research*), yang menghasilkan data deskriptif yaitu metode yang berusaha mencari dan menyajikan data-data dari objek yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian yang diperoleh ialah; **Pertama**, pengaruh prinsip Tauhid dalam kehidupan pegawai tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yaitu memiliki jiwa kepemimpinan, moral yang bersih, menghargai waktu, bertanggung jawab dan berorientasi pada produktivitas. **Kedua**, Prinsip Tauhid penting dalam meningkatkan manajemen kinerja pegawai PTPN IV Ashan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya, agama, motivasi, penilaian prestasi dan pembinaan. Prinsip Tauhid selalu mengambil posisi dan memainkan peranan positif, dinamis, dan kreatif dalam memajukan kinerja pegawai.*

***Keywords:** Prinsip Tauhid, Manajemen Kinerja, Perkebunan Kelapa Sawit*

## **LATAR BELAKANG**

Islam ibarat sebuah bangunan, Prinsip Tauhid merupakan dasar atau pondasi bagi berdirinya bangunan Islam secara keseluruhan. Kuat lemahnya bangunan tergantung pada pondasinya. Meskipun bangunan itu terbuat dari besi dan beton, namun jika pondasinya terbuat dari kayu-kayu yang rapuh, maka bangunan yang kuat tadi akan menjadi bangunan yang mudah roboh. Sehingga semakin besar suatu bangunan, maka semakin membutuhkan pondasi yang kuat. Hal lain yang dapat dipetik dari hakikat ini adalah kita harus membangun pondasi (asas) terlebih dahulu sebelum mendirikan bangunan. Aqidah yang kuat diumpamakan sebagai pohon yang baik yaitu akarnya menghunjam ke bumi, cabangnya menjulang ke langit, berdiri kukuh, tidak mudah tergoyahkan meskipun diterjang oleh badai, dan pohon itu memberikan buah yang ranum lagi menyenangkan. Sebagaimana firman Allah dalam QS. Ibrahim: 24. *“Tidaklah kamu memperhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya kuat dan cabangnya (menjulang) ke langit”*.

Dalam Islam, aqidah ialah iman atau kepercayaan. Sumbernya yang asasi ialah Alquran. Iman ialah segi teoritis yang dituntut pertama-tama dan terdahulu dari segala sesuatu untuk dipercayai dengan suatu keimanan yang tidak boleh dicampuri oleh keraguan dan dipengaruhi oleh persangkaan. Ia ditetapkan dengan positif oleh saling bantu-membantunya teks-teks dan ayat-ayat Alquran, kemudian adanya konsensus kaum muslimin yang tak pernah berubah, bertolak sejak penyiaran Islam pertama di masa Rasulullah hingga kini. Ayat-ayat Alquran tersebut menuntut kepada manusia untuk dimiliki kepercayaan itu, yang pula merupakan seruan utama setiap Rasul yang diutus Allah sebagai yang dinyatakan Quran dalam pembicaraannya mengenai para Nabi dan Rasul.

Aqidah adalah masalah fundamental dalam Islam, ia menjadi titik tolak permulaan muslim. Sebaliknya, tegaknya aktivitas keislaman dalam hidup dan kehidupan seseorang itulah yang dapat menerangkan bahwa orang itu memiliki aqidah atau menunjukkan kualitas iman yang ia miliki. Masalahnya karena iman itu bersegi teoritis dan ideal yang hanya dapat diketahui dengan bukti lahiriah dalam hidup dan kehidupan sehari-hari.

Manusia hidup atas dasar kepercayaannya. Tinggi rendahnya nilai kepercayaan memberikan corak pada kehidupan. Sebab itulah kehidupan pertama dalam Islam dimulai

dengan iman. Pemahaman tentang iman, sering kali diberi makna dalam sebuah pengertian yang bersifat abstrak, gaib, atau mungkin dianggap sebagai sesuatu yang misterius, sehingga kita kehilangan gambaran nyata dari kekuatan iman tersebut. Bahkan, apabila iman itu dianggap sebagai sesuatu yang terpendam, dikhawatirkan kita akan kehilangan daya pikat dalam upaya mengekspresikan makna iman tersebut secara definitif. Iman adalah menyakini dalam hati, mengucapkan dengan lisan, mengamalkan dalam bentuk perbuatan. Seharusnya, setiap muslim harus menyakini, bahwa iman akan terasa kelezatannya apabila secara aktual dimanifestasikan dalam bentuk amal saleh yaitu sebagai bentuk wujud aktivitas kerja kreatif, yang ditempa oleh semangat dan motivasi tauhid untuk mewujudkan identitas dan cita-citanya yang luhur sebagai umat yang terbaik.

Bekerja adalah fitrah dan sekaligus merupakan salah satu identitas manusia, sehingga bekerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip iman tauhid, bukan saja menunjukkan fitrah seorang muslim, tetapi sekaligus meninggikan martabat dirinya sebagai hamba Allah yang mengelola seluruh alam sebagai bentuk dari cara dirinya mensyukuri kenikmatan dari Allah. Apabila bekerja itu adalah fitrah manusia, maka jelaslah bahwa manusia yang enggan bekerja, malas dan tidak mau mendayagunakan seluruh potensi diri untuk menyatakan keimanan dalam bentuk amal kreatif, sesungguhnya dia itu melawan fitrah dirinya sendiri, menurunkan derajat identitas dirinya sebagai manusia, untuk kemudian runtuh dalam kedudukan yang lebih hina dari binatang.

Dengan cara pandang ini, sadarlah bahwa setiap muslim tidaklah akan bekerja hanya sekedar untuk bekerja, asal menerima gaji, dapat surat pengangkatan atau sekedar menjaga gengsi supaya tidak disebut sebagai penganggur. Karena, kesadaran bekerja secara produktif serta dilandasi semangat tauhid dan tanggung jawab uluhiyah merupakan salah satu ciri yang khas dari karakter atau kepribadian seorang muslim. Islam menempatkan budaya kerja bukan sekedar sisipan atau perintah, tetapi menempatkannya sebagai tema sentral dalam pembangunan umat karena untuk mewujudkan suatu pribadi dan masyarakat yang tangguh hanya mungkin apabila penghayatan terhadap esensi bekerja dengan segala kemuliaannya dikajikan sebagai pokok kajian bagi setiap muslim, mubaligh, para tokoh dan sampai menjadi salah satu kebiasaan dan budaya yang khas di dalam kehidupan seorang muslim.

Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesanggupan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah. Lemahnya keimanan dan nilai-nilai agama yang ada pada diri pegawai menyebabkan mundurnya etos kerja pegawai itu sendiri. Pegawai kurang menyadari bahwa yang dilakukannya itu adalah semata-mata karena ibadah kepada Allah SWT. Di samping itu, kehidupan pegawai yang kurang bernuansa Islami, mengakibatkan jiwa dan mental pegawai terganggu, merasa tidak tentram, kurang menerima apa yang telah diperolehnya selama ini secara ekonomis. Hal inilah yang menjadi alasan utama sehingga penulis menganalisa lebih mendalam mengenai Paralelisme Prinsip Tauhid dengan Manajemen Kinerja Pegawai di Perkebunan Kelapa Sawit PTPN IV Asahan.

## **METODE PENELITIAN**

Fokus masalah dalam tulisan ialah menelusuri Paralelisme Prinsip Tauhid dengan Manajemen Kinerja Pegawai pada Perkebunan Kelapa Sawit Kab. Asahan. Oleh sebab itu, maka penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digolongkan kepada penelitian lapangan (*field research*), yang menghasilkan data deskriptif yaitu metode yang berusaha menyajikan data-data dari objek yang akan diteliti secara empiris dan terperinci agar perilakunya dapat diamati dengan jelas. Metode pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumen. Dengan berbagai metode dan pendekatan yang digunakan, penulis berharap dapat memperoleh narasi yang jelas dan logis terkait fokus pengkajian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Profil Singkat PTPN IV Asahan**

Perkebunan Nusantara IV atau sering disebut PTPN IV (Persero), merupakan salah satu dari 14 Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Perkebunan yang bergerak dalam bidang usaha perkebunan, pengo-lahan dan pemasaran hasil perkebunan. Kegiatan usaha Perseroan mencakup usaha budidaya dan pengolahan tanaman kelapa sawit dan karet. Produk utama Perseroan adalah Minyak Sawit (CPO) dan Inti Sawit (Kernel) dan produk hilir karet.

Guna meningkatkan efisiensi dan efektifitas kegiatan usaha perusahaan BUMN, Pemerintah merestrukturisasi BUMN subsektor perkebunan dengan melakukan penggabungan usaha berdasarkan wilayah eksploitasi dan perampingan struktur organisasi. Diawali dengan langkah penggabungan manajemen pada tahun 1996, 3 (tiga) BUMN Perkebunan yang terdiri dari PT Perkebunan VI (Persero), PT Perkebunan VII (Persero), PT Perkebunan VIII (Persero) disatukan pengelolaannya ke dalam manajemen PT Perkebunan Nusantara IV (Persero).

Selanjutnya melalui Peraturan Pemerintah No. 9 Tahun 1996, ketiga perseroan tersebut digabung dan diberi nama PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) yang berkedudukan di Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan dan salah satu unit usahanya adalah PTPN IV Kebun Air Batu. Letak Kebun Air Batu berada di dua wilayah Kecamatan, yaitu Kecamatan Air Batu dan Kecamatan Buntu Pane Kabupaten Asahan Propinsi Sumatera Utara, berjarak 186 Km dari kota Medan dan 26 Km dari kota Kisaran. Topografi tanah, datar, bergelombang dan berbukit. Jenis tanah Alluvial Coklat Kelabu dan Podsolik Coklat Kekuningan. Dataran rendah dengan ketinggian 7-25 M dpl dan sebagian lagi 25-100 M dpl. Luas Hak Guna Usaha (HGU) sebesar 8.030,41 Ha yang ditanami komoditas utama adalah Kelapa Sawit yakni TM 5.236 Ha, TBM 1.900 Ha, TU 100 Ha, bibit 6 Ha dan areal lain-lain 788,41 Ha.

PTPN IV Kebun Air Batu merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit dimana produk yang dihasilkan berupa *Crude Palm Oil* (minyak sawit mentah) dan *Palm Carnel* (Inti Sawit). Sedangkan produk sampingan seperti cangkang yang digunakan sebagai bahan bakar boiler, tandan buah kosong yang digunakan sebagai pupuk, dan limbah yang diolah menjadi pupuk. Pemasaran produk PTPN IV Kebun Air Batu dilakukan oleh departemen pemasaran kantor Pusat. PTPN IV Kebun Air Batu hanya menjadi tempat produksi. Aspek pemasaran merupakan bagian penting dalam suatu pemasaran.

Pemasaran memberikan kontribusi besar dalam keberlanjutan suatu perusahaan. Pada aspek pemasaran, perusahaan harus mampu menjual produk yang dimilikinya untuk memberikan *income* bagi perusahaan, baik untuk menjalankan operasional maupun memberikan profit. Pemasaran produk PTPN IV Kebun Air Batu sepenuhnya dilakukan oleh Kantor Pusat melalui departemen pemasaran. Produk berupa CPO dikirim menggunakan kereta api menuju pelabuhan belawan untuk

kemudian diekspor ke negara-negara seperti Belanda, Amerika dan sebagainya. Sedangkan produk berupa karnel dikirim ke PKS Unit Usaha Pabatu untuk diolah menjadi minyak.

## **2. Prinsip Tauhid dan Manajemen Kehidupan**

Dalam ajaran Islam sebagai langkah awal dan sangat dominan dalam upaya mewujudkan persatuan dan kesatuan di tengah-tengah kehidupan manusia yang menjadi modal dasar dan titik tolaknya adalah prinsip aqidah. Sehingga hal inilah yang menjadikan posisi aqidah dalam visi Alquran merupakan titik sentral dan sangat esensial serta merupakan suatu doktrin (ajaran) sepanjang sejarah peradaban umat manusia, sejak Nabi Adam as. sampai ke zaman Nabi Muhammad Saw., sebagaimana keyakinan ini telah disinyalir Allah SWT., dalam Alquran surat Al-Anbiyaa' ayat 25.

Aqidah adalah suatu aspek pemikiran yang dituntut terlebih dahulu harus diimani, yang tidak boleh diragukan dan tidak boleh dipengaruhi oleh syubhat. Banyak nash-nash yang saling menguatkan tentang pemantapan aqidah ini. Juga adanya ijma' umat Islam sejak pertama sekali dakwah Islam dilancarkan. Aqidah adalah yang pertama sekali didakwahkan oleh Rasulullah Saw., sejak fase pertama dari fase dakwah Islamiyah. Aqidah juga yang pertama di dakwahkan oleh setiap Rasul yang diutus oleh Allah SWT., sebagaimana diungkapkan dalam Alquran ketika menceritakan nabi-nabi dan rasul-rasul-Nya.

Dengan adanya Prinsip Tauhid yang kuat dalam diri kehidupan seseorang pada gilirannya dapat melahirkan unsur-unsur kebaikan, menciptakan kesempurnaan. Sesuai dengan fungsinya sebagai dasar agama, maka keberadaan aqidah Islam sangat menentukan bagi seorang muslim, sebab dalam sistem teologi agama ini diyakini bahwa sikap, perbuatan dan perubahan yang terjadi dalam perilaku dan aktivitas seseorang sangat dipengaruhi oleh sistem teologi atau aqidah yang dianutnya. Untuk itu signifikansi aqidah dalam kehidupan seseorang muslim dapat dilihat paling tidak dalam empat hal, yaitu:

- a) Aqidah Islam merupakan landasan seluruh ajaran Islam. Di atas keyakinan dasar inilah dibangun ajaran Islam lainnya, yaitu syari'ah (hukum islam) dan akhlaq (moral Islam). Oleh karena itu, pengamalan ajaran Islam lainnya seperti shalat, puasa, haji,

etika Islam (akhlak) dan seterusnya, dapat diamalkan di atas bangunan keyakinan dasar tersebut.

- b) Aqidah Islam membentuk kesalehan seseorang di dunia, sebagai modal awal mencapai kebahagiaan di akhirat. Hal ini secara fungsional terwujud dengan adanya keyakinan terhadap kehidupan kelak di hari kemudian dan setiap orang mempertanggungjawabkan perbuatannya di dunia.
- c) Aqidah Islam menyelamatkan seseorang dari keyakinan yang menyimpang, seperti bid'ah, khurafat, dan penyelewengan-penyelewengan lainnya.
- d) Aqidah Islam menetapkan seseorang sebagai muslim atau non muslim. Begitu pentingnya kajian aqidah Islam hingga bidang ini telah menjadi perbincangan serius di kalangan para ahli sejak zaman awal Islam sampai hari ini, termasuk di Indonesia.

### **3. Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Kualitas Kinerja Pegawai**

Faktor ialah hal yang mendorong setiap individu untuk melakukan sesuatu, dalam hal ini jika dikaitkan dengan etos kerja maka dapat diartikan bahwa hal yang melatarbelakangi setiap karyawan untuk melakukan sesuatu. Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja pegawai di Perkebunan Kelapa Sawit PTPN IV Asahan, di antaranya:

#### **a) Agama**

Dari hasil wawancara yang dilakukan didapat hasil, bahwasannya “agama sebagai pendorong terhadap semangat kerja karyawan. Aktivitas keagamaan memang dapat menenangkan dan menyamankan seseorang sehingga dapat merasakan kebahagiaan, kepuasan hidup, moral maupun kualitas hidup. Agama dipercaya dapat menjawab pertanyaan tentang perilaku kehidupan dan mengkaitkan agama dalam seluruh perbuatannya, termasuk motivasi bekerja.”

#### **b) Motivasi Kerja**

Motivasi bisa berpengaruh untuk meningkatkan etos kerja, Motivasi secara umum sering diartikan sebagai sesuatu yang ada pada diri seseorang, dapat mendorong, mengaktifkan, menggerakkan dan mengarahkan perilaku seseorang untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, motivasi kerja disebut pendorong semangat kerja. Kuat

dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Kebutuhan-kebutuhan manusia pada umumnya dapat dibagi menjadi dua golongan:

- 1) Kebutuhan Primer seperti, lapar, haus, seks, tidur, suhu yang menyenangkan dan lain sebagainya. Semua ini adalah kebutuhan-kebutuhan yang merupakan syarat kelangsungan hidup seseorang. Kebutuhan-kebutuhan semacam ini timbul dengan sendirinya atau sudah ada sejak seseorang lahir.
- 2) Kebutuhan Sekunder, yang timbul dari interaksi antara orang dengan lingkungannya seperti kebutuhan untuk bersaing, bergaul, bercinta, ekspresi diri, harga diri dan sebagainya. Kebutuhan sekunder inilah yang paling banyak berperan dalam memotivasi seseorang.

Motivasi mengandung makna yang lebih luas daripada sekedar diberi arti pergerakan atau pengarahannya untuk menjuruskan para karyawan. Seperti halnya dorongan untuk bersedia bekerja dengan baik, kesadaran dalam menunaikan rasa tanggung jawab dan berupaya untuk meningkatkan prestasi. Dalam memotivasi pegawai, para manajer di samping harus memperhatikan dan mempertimbangkan secara kualitatif kemampuan dan potensi psikis mereka agar dapat disumbangkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan, juga perlu memperhatikan dan mempertimbangkan apa yang menjadi kebutuhan-kebutuhan para pegawai. Memang tidak mungkin dipungkiri hadiah yang paling diharapkan oleh para pegawai apabila meraih predikat “pegawai teladan” dari perusahaan adalah intensif berupa uang dan medali. “PTPN IV memberikan penghargaan bagi karyawan yang sudah bekerja selama 25 tahun dan 30 tahun.”

### c) Pembinaan

Suatu perusahaan akan berjalan dan bergerak maju, sangat tergantung dari upaya pembinaan atau perintah dari pemimpinnya. Pembinaan (*directing*) merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen. Menurut Fayol, seorang manajer harus mengetahui dan mampu sedemikian rupa mempertahankan sudut pandang dan kepercayaan karyawannya, agar dapat menerima perintah yang diberikan. Memberikan pembinaan secara tepat, tentang apa yang diharapkan dari pekerjaannya secara jelas merupakan kegiatan utama. Pembinaan harus mempunyai tujuan yang jelas, karena



fungsi pembinaan berhubungan langsung dengan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam merealisasikan tujuan pelayanan.

Pembinaan adalah suatu “komando” untuk melihat bahwa kepentingan individu tidak mengganggu kepentingan umum, akan tetapi melindungi kepentingan umum dan akan menjamin masing-masing unit memiliki pemimpin yang kompeten dan energik. Keberhasilan kesatuan tersebut dalam manajemen modern disebut pembinaan atau *directing*. Fungsi pembinaan adalah untuk membuat agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan apa yang diinginkan untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan semangat kerja. Bimbingan langsung dari pimpinan, sangat menentukan kematangan pembinaan karyawan. Banyak hal yang bisa dilakukan pimpinan dalam membina bawahan, asal ada kemauan. Pembinaan pegawai yang dilakukan di PTPN IV Asahan, dari hasil wawancara diperoleh hasil, bahwa “pembinaan pegawai dilakukan dengan pengiriman pegawai untuk mengikuti pelatihan, seminar, lokakarya yang menunjang pekerjaan.”

#### **4. Dari Prinsip Tauhid Menuju Kinerja Rabbani**

Sebagai hal yang sangat fundamental bagi seseorang, oleh karenanya Aqidah disebut sebagai titik tolak dan sekaligus merupakan tujuan hidup. Atas dasar itu maka aqidah memiliki pengaruh yang sangat penting di dalam memunculkan semangat peningkatan kualitas hidup seseorang termasuk bidang pekerjaan.

##### **a) Menimbulkan Optimisme Dalam Kehidupan**

Menurut Hellen Keller, Optimisme adalah sebuah keyakinan yang akan membawa pada pencapaian hasil. Tidak ada yang bisa diperbuat tanpa harapan dan percaya diri. Seorang yang bermental sebagai seorang pemennng, ia memiliki rasa percaya diri dan optimisme yang sangat besar. Dia berusaha dengan bersungguh-sungguh dan yakin akan usahanya tersebut. Sebab manusia yang di dalam dirinya tertanam aqidah atau keyakinan yang kuat, akan selalu merasa optimis dan merasa akan berhasil dalam segala usahanya. Keyakinan ini didorong oleh keyakinan yang lain bahwa Allah sangat dekat padanya, bahkan selalu menyertainya dalam usaha dan aktivitas-aktivitasnya.

Sementara bagi orang yang tidak memiliki aqidah yang benar dan kuat tidak akan memiliki keyakinan yang kuat, jiwanya akan menjadi gersang dan hampa, dan

selalu diliputi keraguan dalam bertindak. Sehingga jika tertimpa sedikit cobaan dan rintangan, ia menjadi gelisah, keluh kesah, yang sering kali berakhir dengan putus asa, karena ia tidak memiliki pegangan batin yang kuat di luar kemampuannya. Optimisme melahirkan keberanian untuk menempuh segala resiko karena orang yang optimis sadar bahwa sesuatu pasti ada resikonya sesuai dengan hukum sebab-akibat.

#### **b) Menumbuhkan kedisiplinan**

Disiplin dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta:

- 1) Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatan-nya selalu mentaati tata tertib,
- 2) Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Disiplin adalah kepatuhan dan ketaatan dalam mengikuti semua ketentuan dan tata tertib yang berlaku, termasuk hukum alam (sunnah Allah) dengan kesadaran dan tanggung jawab. Aqidah yang mantap akan mampu menempatkan diri seseorang sebagai makhluk berdisiplin tinggi dalam kehidupannya. Disiplin adalah kata kunci untuk keberhasilan. Disiplin sebagai salah satu kelaziman takwa. Takwa sebagai inti iman yang mensukseskan tiap perjuangan. Karena itu bila seseorang muslim ingin berhasil, ia harus berdisiplin. Tanpa disiplin, tidak mungkin seseorang dapat meraih kesuksesannya. Dalam konteks peningkatan kualitas hidup disiplin sangat dituntut terutama:

- 1) Disiplin dalam waktu. Artinya, tertib dan teratur dalam memanfaatkannya dalam penanganan kerja maupun dalam melakukan ibadah mahdhah.
- 2) Disiplin dalam bekerja. Artinya, seorang muslim yang beraqidah menyadari bahwa ia harus bekerja, sebagai pelaksanaan tanggung jawabnya sebagai khalifah Allah. Dan agar kerjanya berhasil baik, diperlukan sikap disiplin. Sebab penanganan kerja dengan kedisiplinan akan menghasilkan sesuatu secara maksimal dan membahagiakan.

Di dalam suatu perusahaan, usaha-usaha untuk menciptakan disiplin, selain melalui adanya tata tertib/peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap anggota perusahaan. Seorang pekerja yang berdisiplin

tinggi, masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang pada waktunya, selalu taat pada tata tertib. Dari hasil wawancara dengan Bapak Asman selaku karyawan bagian pengolahan bahwa “masuk kerja karyawan pukul 06.30-17.00, apabila terlambat akan diberi arahan oleh atasan. Tetapi kebanyakan karyawan selalu tepat waktu karena adanya kesadaran dan tanggung jawab atas pekerjaan.”

### c) Peningkatan Etos Kerja

Seseorang yang memiliki keyakinan yang mantap akan selalu berupaya keras untuk keberhasilan kerjanya, sebagai bagian dari pemenuhan kataatannya pada Allah. Ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan, dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, mema-nusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan di antaranya:

#### 1. Memiliki jiwa kepemimpinan (leadership)

Memimpin berarti mengambil peran secara aktif untuk mempengaruhi orang lain, agar orang lain tersebut dapat berbuat sesuai keinginannya. Sebagai seorang mujahid yang dituntut untuk memiliki kepemimpinan Islam sudah barang tentu seluruh peranan dirinya merupakan bayang-bayang dari hukum dan kehendak Allah (*the shadow of Allah*) sehingga keputusan dan kehadiran dirinya mampu mempengaruhi orang lain, lingkungan dan ruang serta waktu dengan butiran nilai aqidah. Kepemimpinan berarti kemampuan untuk mengambil posisi dan sekaligus memainkan peran (*role*), sehingga kehadiran dirinya memberikan pengaruh pada lingkungan-nya. Seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai personalitas yang tinggi. Dia larut dalam keyakinannya tetapi tidak segan untuk menerima kritik, bahkan mengikuti apa yang terbaik.

Integritasnya terhadap aqidah itulah yang menyebabkan dia bagaikan batu karang yang tidak mudah goncang, walaupun dia berada dipihak minoritas sekalipun. Karena bagi dirinya ukuran kebenaran tidak ditentukan oleh jumlah mayoritas. Dia bukan tipikal pengekor, terima jadi. Karena sebagai seorang pemimpin dia sudah dilatih untuk berpikir kritis analitis karena dia sadar bahwa seluruh hidupnya akan dimintakan di hadapan Allah.

## **2. Memiliki Moral yang Bersih (Ikhlas)**

Salah satu kompetensi moral yang dimiliki seorang yang berbudaya kerja islami itu adalah nilai keikhlasan. Sehingga ia memandang tugasnya sebagai pengabdian, sebuah keterpanggilan untuk menunaikan tugas-tugas sebagai salah satu bentuk amanah yang seharusnya ia lakukan. Motivasi unggul yang ada hanyalah pamrih pada hati nuraninya sendiri, walaupun ada imbalan itu bukanlah tujuan utama melainkan sekedar akibat sampingan dari pengabdiannya tersebut. Sikap ikhlas bukan hanya output dari cara dirinya melayani, melainkan juga input yang membentuk kepribadiannya didasarkan pada sikap yang bersih. Bahkan, cara dirinya mencari rezeki, makanan dan minuman yang masuk ke dalam tubuhnya adalah bersih. Tidak mungkin di dalam tubuh orang yang ikhlas terdapat makanan dan minuman yang haram. Dengan demikian, ikhlas merupakan energi batin yang akan membentengi diri dari segala yang kotor.

## **3. Menghargai waktu**

Waktu baginya adalah rahmat yang tiada terhitung nilainya. Baginya pengertian terhadap makna waktu merupakan rasa tanggung jawab yang sangat besar. Sehingga sebagai konsekuensi logisnya dia menjadikan waktu sebagai wadah produktivitas. Ada semacam bisikan dalam jiwanya jangan lewatkan barang sedikit pun kehidupan ini tanpa memberi arti. Menyusun tujuan (*goal*), membuat perencanaan kerja, dan kemudian melakukan evaluasi atas hasil kerja (*performance*) dirinya, merupakan salah satu ciri dan karakter seorang mujahid. Dia punya motto yang khas: bekerjalah dengan rencana, dan kemudian kerjakanlah rencanamu (*plan your work and work your plan*), sebab hanya pandai membuat rencana dan konsep semata-mata, tanpa mampu mewujudkannya dalam bentuk “*action*” dikhawatirkan tujuan yang ditetapkan hanya akan menjadi satu khayalan dan terjebak lagi dalam budaya verbalisme yang tinggi.

Secara sangat sederhana salah satu bukti mangaktualkan ayat Alquran yang berkaitan dengan waktu tersebut tampaklah bahwa setiap karyawan muslim adalah manusia yang senang menyusun jadwal harian mampu merencanakan pekerjaan dan program-programnya. Itulah sebabnya, setiap karyawan seharusnya memiliki buku agenda kerja, dan agenda atau catatan harian seorang karyawan itu, sarat dengan berbagai catatan yang menunjukkan kesadaran terhadap waktu.

#### 4. Memiliki Sikap Bertanggung Jawab

Takwa merupakan bentuk rasa bertanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal prestatif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah bahwa dengan bertaqwa berarti ada semacam nyala api di dalam hati yang mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban sebagai hamba Allah. Bertanggung jawab dapat didefinisikan sebagai sikap dan tindakan seorang di dalam menerima sesuatu sebagai amanah, dengan penuh rasa cinta, ia ingin melakukannya dalam bentuk pilihan-pilihan yang melahirkan amal prestatif. Sikap amanah sangat erat kaitannya dengan cara dirinya mempertahankan prinsip dan kemudian bertanggung jawab untuk melaksanakan prinsip-prinsip tersebut dengan tetap menjaga keseimbangan dan melahirkan nilai manfaat yang berkesesuaian (saleh). Prinsip merupakan fitrah paling mendasar bagi harga diri manusia. Menunaikan amanah dengan sebaik-baiknya merupakan ciri seorang profesional.

#### 5. Berorientasi pada Produktivitas

Produktivitas adalah menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik dengan usaha yang sama. Dengan demikian produktivitas tenaga kerja adalah efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang dipergunakan. Produktivitas bukanlah membuat karyawan bekerja lebih lama atau lebih keras. Peningkatan produktivitas lebih banyak merupakan hasil dari perencanaan yang tepat, investasi yang bijaksana, teknologi baru, teknik yang lebih baik dan efisiensi yang lebih tinggi. Produktivitas tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan. Menurut pengamatan, keinginan para pekerja bukan hanya imbalan yang besar saja, tetapi ada faktor lain yang lebih penting dari itu, yakni;

- a) Pekerjaan yang menarik, biasanya apabila seseorang mengerjakan suatu pekerjaan dengan senang atau menarik baginya, maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan daripada dia mengerjakan pekerjaan yang tidak ia senangi.
- b) Upah yang baik, pada dasarnya seseorang yang bekerja mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.
- c) Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, biasanya dalam melakukan pekerjaan kita merasakan suatu kekhawatiran bila kita gagal dalam

melaksanakannya, karenanya kita harus selalu hati-hati. Dengan terpenuhinya jaminan atas pekerjaan, maka dalam bekerja tidak akan ada lagi perasaan was-was atau ragu-ragu.

- d) Penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan, yang dimaksud penghayatan atas maksud dan makna pekerjaan adalah bila seorang pekerja tetap tahu kegunaan dari pekerjaannya bagi umum, pekerja akan meningkatkan produktivitas kerjanya.
- e) Lingkungan atau suasana kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan, ataupun pada hasil pekerjaannya.

## **KESIMPULAN**

Fokus masalah dalam tulisan ialah menelusuri Paralelisme Prinsip Tauhid dengan Manajemen Kinerja Pegawai pada Perkebunan Kelapa Sawit Kab. Asahan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang digolongkan kepada penelitian lapangan (*field research*), yang menghasilkan data deskriptif yaitu metode yang berusaha mencari dan menyajikan data-data dari objek yang akan diteliti. Metode pengumpulan data dengan menggunakan wawancara, observasi dan dokumen. Hasil penelitian yang diperoleh ialah; **Pertama**, pengaruh prinsip Tauhid dalam kehidupan pegawai tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yaitu memiliki jiwa kepemimpinan, moral yang bersih, menghargai waktu, bertanggung jawab dan berorientasi pada produktivitas. **Kedua**, Prinsip Tauhid penting dalam meningkatkan manajemen kinerja pegawai PTPN IV Ashan, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi semangat kerja di antaranya, agama, motivasi, penilaian prestasi dan pembinaan. Prinsip Tauhid selalu mengambil posisi dan memainkan peranan positif, dinamis, dan kreatif dalam memajukan kinerja pegawai.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Taufik. *Agama, Etos Kerja dan Perkembangan Ekonomi*. Jakarta: LP3ES, 1988.
- Ahmed. O. Altwajri. *Islam Barat dan Kebebasan Akademis*, Yogyakarta: Titian Ilahi, 1997.
- Anoraga, Panji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001.
- Christoper Lovelock, *Pemasaran Jasa* Jakarta: Erlangga. 2010.

- Departement Agama RI, *Alqur'an dan Terjemahannya*, Surabaya: Mekar Surabaya, 2002.
- Ilhamuddin, *Ilmu Kalam' Arus Utama Pemikiran Islam*, Bandung: Citapustaka, 2013.
- Kartono, Kartini. *Hygiene Mental Dan Kesehatan Mental Dalam Islam*. Bandung: Mandar Maju, 1989.
- Mubun, *Kamus Manajemen*, Jakarta: Pustaka Sinar Harian. 2003.
- Mudjib, Abdul, *Kaidah-Kaidah Ilmu Fiqh: Al-Qawaidul Fiqhiyyah*. Jakarta: Kalam Mulia, 1994.
- Muhammad Ahmad. *Tauhid Ilmu Kalam*, Pustaka Setia: Bandung, 1998.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Strategi Organisasi NonProfit Bidang Pemerintahan Dengan Ilustrasi di Bidang Pendidikan*, Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press. 2012.
- Nitisemito, Alex S. *Manajemen : Suatu Dasar dan Pengantar*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1986.
- Rousdy, T. A. Lathief. *Agama Dalam Kehidupan Manusia, Aqidah I*. Medan: Rimbow, 1986.
- Sabiq, Sayid. *Aqidah Islam Pola Hidup Manusia Beriman*. Bandung: Diponegoro, 1988.
- Sumarsan, Thomas, *System Pengendalian Manajemen*, Jakarta: Indeks. 2013.
- Widjatakusuma M Karbet. *Menggagas Bisnis Islam*, Jakarta: Gema Insani Press. 2022.